OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

4196

RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 2013, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa ETRA Norte, S.A. para el período 2012-2014 (código de convenio número: 86100101012013).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 9 de agosto de 2013, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Se ha nombrado por la Comisión Negociadora del citado convenio colectivo, el 8 de agosto de 2013, la persona que ha de proceder a la tramitación del depósito, registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de agosto de 2013.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO DE EMPRESA ETRA NORTE 2012-2014

Preámbulo

El espíritu del presente convenio es alcanzar un acuerdo que garantice las condiciones laborales de los trabajadores, actuales y futuros, de la empresa ETRA Norte afectados por este convenio, más allá del periodo de vigencia del Convenio Colectivo Provincial del Metal de Bizkaia 2008-2011, concretamente hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Añadiendo además unas garantías adicionales en el sentido de ampliar la vigencia y con ella las condiciones del nuevo convenio que se firme, por el plazo de 2 años adicionales a partir del 1 de enero de 2015.

Artículo 1.– Ámbito funcional, territorial y personal.

1.– El presente Convenio de empresa afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa ETRA Norte, S.A. adscritos a los centros de Munguia (Bizkaia) y Vitoria-Gasteiz (Álava).

Artículo 2.– Vigencia, duración y denuncia.

1.– El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas.

El periodo de vigencia del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2014.

2.– Una vez finalizado el plazo de vigencia, se mantendrá vigente todo su contenido normativo por el plazo de 2 años o hasta la suscripción por ambas partes de un nuevo acuerdo que lo sustituya, si este acuerdo se produce antes del fin del periodo de ultraactividad mencionado anteriormente de 2 años de duración.

Artículo 3.– Salarios.

Durante la vigencia del presente Convenio, las tablas salariales de aplicación para el personal afectado por el mismo, serán las tablas salariales para el año 2011 recogidas en el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de la Industria Siderometalúrgica publicadas en el BOB de 23 de febrero de 2012.

Viéndose exclusivamente los conceptos salariales establecidos en las mismas, incrementados en un:

– 0% en el año 2012.

– 0,5% en el año 2013 con efectos desde el 1 de enero del citado ejercicio.

– 0,75% para el año 2014.

Este incremento se aplicará sobre los siguientes conceptos salariales:

Salario base, plus convenio, plus carencia incentivo y complemento salario mínimo garantizado.

El personal afectado por este convenio cuyos salarios reales sobrepasen en su conjunto y cómputo anual las Tablas Salariales del presente Convenio para cada año de vigencia del mismo, se les aplicará una subida salarial anual en los mismos porcentajes anteriormente indicados exclusivamente a los conceptos salariales incluidos en la tabla adjunta, no viéndose afectados por dicha subida los complementos personales abonados por la empresa voluntariamente.

Las tablas salariales vigentes a 1 de enero de 2013 se adjuntan al final del documento.

Artículo 4.– Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Al personal afectado por situaciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad, durante la vigencia del presente convenio, deberá abonársele por trabajo efectivo las siguientes cuantías.

Si solo se diera una de las circunstancias señaladas: 7,12 euros/día o 0,92 euros/hora.

Si solo concurriesen dos: 8,46 euros/día o 1,10 euros/hora.

Si concurriesen las tres: 9,88 euros/día o 1,27 euros/hora.

Artículo 5.– Plus de nocturnidad.

1.– Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2.– Por este concepto durante la vigencia del presente Convenio, se abonará al trabajador, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus de 7,12 euros/día o 0,92 euros/hora.

Artículo 6.– Complementos salariales se sábados, domingos, festivos y reten.

1.– En caso de que se trabaje bajo un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos:

guardia tráfico Bizkaia:

– 250 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

– 250 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

– 90 euros/día laborable.

Guardia alumbrado Bizkaia:

– 40 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

– 40 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

– 60 euros/semana día laborable (de lunes a viernes).

Guardia tráfico Álava:

– 40 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

– 40 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

– 15 euros/día laborable.

Guardia transporte Bizkaia y Álava:

– 40 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

– 40 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

– 60 euros/semana día laborable (de lunes a viernes).

Cambio de turno:

– Como cambio de turno se considera el paso de trabajar de día a jornada de tarde o noche. La jornada normal será de 6 horas los días de cambio de turno.

– Mes: 230 euros. Serán suficientes 2 semanas consecutivas para tener derecho al plus mes completo.

– Semana: 3, 4 o 5 días en la misma semana: 100 euros.

– 1 o 2 jornadas: 75 euros.

– En los casos en que el trabajo nocturno acabe a las 03:00 horas, o antes, se considerarán horas extraordinarias debiendo en este caso volver al día siguiente en horario de 11:00 a 15:00 horas.

– Plus por pernoctar fuera.

– 28 euros/noche.

– Este plus se aplicará cuando por necesidades de la obra se deba pernoctar fuera de casa. Se abonarán los gastos de comidas y hospedaje aparte.

Transportes especiales:

– Plus fijo de 75 euros.

– Se abonarán las horas extras a partir de las 22:00 horas.

– Si los trabajos se realizan de día, antes de las 22:00 horas, la jornada del día siguiente será normal.

– Si los trabajos se alargan hasta las 03:00, se harán 9 horas de descanso y la jornada del día siguiente será de 11:00 a 15:00 horas.

– Si los trabajos terminan más tarde de las 03:00 horas se descansará al día siguiente (y se informará al responsable).

2.– En aquellos casos en los que, por sus especiales características, se tenga que establecer un sistema de reten o guardia a disposición del cliente, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias de la empresa o de tales clientes, y los trabajadores puedan ser avisados a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado «Complemento de reten», que se abonará a razón de 90 euros por cada día que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

Artículo 7.– Antigüedad.

1.– El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de la cantidad establecida en la columna (valor quinquenio antigüedad) de la tabla salarial indicada en este convenio.

2.– La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.

3.– Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los

meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

4.– Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

5.– Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

Artículo 8.– Gratificaciones extraordinarias.

1.– Los trabajadores afectados por el presente Convenio de empresa devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

– 15 de julio, por importe de 30 días.

– 22 de diciembre, por importe de 30 días.

2.– Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario Base más la Antigüedad que le correspondiese a la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

3.– Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 9.– Vacaciones.

1.– El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

2.– En aquellas empresas en que las vacaciones coincidan con el cierre de las mismas, disfrutarán en las mismas fechas en que tradicionalmente se viniere haciendo. Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este convenio. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos.

3.– Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

Salario Real 90 últimos días naturales x 30 / 90.

4.– Si en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a 90, inmediatamente anteriores al período considerado, dentro del año en curso.

5.– Entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizativos sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación reparaciones y similares:

Artículo 10.– Viajes y dietas.

1.– Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente convenio, independientemente del salario, dietas por los siguientes conceptos:

Dieta completa para salida de 7 días o menos: 37,18 euros.

Dieta completa para salida de más de 7 días: 35,86 euros.

Comida: 12,89 euros.

Cena: 9,31 euros.

Desayuno: 1,88 euros.

2.– Cuando la empresa necesite desplazar trabajadores al extranjero, será la empresa la encargada de buscar residencia y manutención para los trabajadores, haciéndose ella misma responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes a que hubiera lugar, etc. Asimismo el trabajador percibirá un suplemento de dietas de 15,74 euros por día natural de estancia fuera de España.

3.– Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las Dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores. El abono deberá realizarse en el plazo máximo de un mes, devengándose en caso contrario a partir de esa fecha el interés legal del dinero.

4.– Cuando por necesidades de la empresa y a petición de ésta, el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo se le abonarán los kilómetros a razón de 0,32 euros/.

Artículo 11.– Jornada de trabajo.

1.– Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente:

– 1.708 horas anuales efectivas en jornada partida.

– 1.688 horas anuales efectivas en jornada continuada.

2.– La empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, anualmente elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

3.– Seguirán manteniéndose a título personal los horarios de verano reconocidos a las distintas categorías profesionales, salvo pacto en contrario. Las jornadas estivales se abonarán conforme a criterio de Convenios anteriores.

4.– Disponibilidad de horas. La empresa afectada por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrá modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio o propia de la empresa.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 o al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, el acuerdo

deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en defecto de dicha representación los propios trabajadores.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse éstas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.

b) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y trabajadores afectados el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que por la empresa se haga uso de esta disponibilidad, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con dos días de antelación a la aplicación de la medida. En los casos de fuerza mayor, el preaviso será de 24 horas, excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará sólo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.

Cuando se trabaje a turnos, podrán trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 o 5 máximo), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

Cuando el trabajador se encuentre desplazado fuera de su lugar de residencia, compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que el trabajador pueda disfrutarlas en su

domicilio. Si el incremento de jornada se ha dado dentro de un período de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se hará preferentemente en ese mismo período.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

A los trabajadores a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizarán por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo.

Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello, el trabajador esté de baja por IT, en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de diciembre de ese año.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

5.– Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 12.– Incapacidad.

1.– Todos aquellos trabajadores que por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

En enfermedad y accidentes se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

Por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará los dos primeros días de la primera Baja del año, con arreglo al Salario Base más los complementos salariales.

2.– Complemento IT accidente laboral y enfermedad profesional: en el supuesto de IT por Accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100% de la base reguladora, con las siguientes condiciones, y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma del presente convenio:

– Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.

– Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

El complemento referido en el párrafo anterior será de aplicación en el supuesto de accidente «in itinere».

Artículo 13.– Ropa de trabajo.

1.– Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la empresa. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.

2.– También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

Artículo 14.– Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal, considerada esta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demanden las necesidades de la organización, se realizará de conformidad con lo que se concreta en el siguiente articulado.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales del trabajador y que no le cause perjuicio por ineptitud o en la formación profesional o ascensos.

Se garantiza al trabajador el mantenimiento de los conceptos salariales fijos, aceptando empresa y trabajador el libre desarrollo de los conceptos salariales de contenido variable.

Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo, que garantice no sólo rendimiento y calidad, sino también la seguridad laboral.

Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el período de adaptación al nuevo puesto, se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no se pacte otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses en dos años o seis en un año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición que tomará como referencia, entre otras estas circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc..... No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de categoría superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

La retribución, mientras se desempeñe trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. Las empresas solo podrán cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior, cuando el trabajador afectado lo aceptara voluntariamente.

Artículo 15.– Horas extraordinarias.

Horas extraordinarias. Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

1.– Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.– Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero.– Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.– Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.– Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario. El trabajador comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el período definitivo del descanso compensatorio.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de Fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.c). En este caso, esas horas se abonarán con recargo del 45% cuando se trabaje en día laborable y del 75% cuando lo sea en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario.

La realización de las horas extraordinarias aquí definidas, podrá reclamarse por la empresa como de inaplazable cumplimiento cuando así lo estime ésta oportuno, en virtud de las necesidades anteriormente descritas.

4.– Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio sobre «Disponibilidad Horaria».

5.– No procederá revisión alguna de lo abonado, antes de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de horas extras.

Artículo 16.– Crédito horario para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

1.– Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

– Empresas hasta 100 trabajadores: 15 + 5 = 20 horas.

– Empresas de 101 a 250 trabajadores: 20 + 5 = 25 horas.

– Empresas de más de 250 trabajadores: 40 horas.

2.– Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días de antelación, cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

3.– En el caso de que las reducciones de plantilla sobre el número de trabajadores computables a efectos de determinar el número de sus representantes a elegir en las elecciones sindicales de las mismas, sean superiores al 20% en empresas de 31 a 100 trabajadores, el 15% en las de 101 a 250 trabajadores y el 10% en las de 251 a 500 trabajadores, en un período de tiempo superior a 90 días, deberán acudir a la Comisión Mixta del Convenio para solicitar la reducción del número de representantes legales de los trabajadores al de trabajadores computables antes citado, o alternativamente, la reducción proporcional del crédito horario entre los Delegados del Personal o Miembros del Comité de Empresa existentes en la misma. A estos efectos, la Comisión Mixta tendrá en cuenta que ningún Sindicato representado en la empresa quede sin representación en la misma. Los Delegados y miembros del Comité de Empresa afectados en su condición de tales por esta causa, mantendrán todas las garantías que les otorgaba la Ley salvo las de crédito horario e información. Si durante la vigencia del mandato electoral la empresa aumentase su censo durante 30 días hasta el número de trabajadores que marca la Ley en la situación anterior, se retomaría la situación real de representación de las elecciones sindicales. Esta circunstancia no conllevará comunicación a la oficina electoral para su registro.

Artículo 17.– Derechos sindicales.

Derechos sindicales. El delegado de cada Sección Sindical, en el seno de la empresa, correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20% de la plantilla en empresas de 50 a 100 trabajadores y un 15% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, podrá disponer de un crédito máximo de 10 y 15 horas respectivamente al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Este Delegado Sindical, podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores está concedido en el artículo 28 del presente Convenio para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresas de 50 a 100 y de 101 a 250 trabajadores, que sean miembros de su mismo Sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación sólo se podrá efectuar si así es manifestado por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros. En todas las demás garantías y funciones, tanto de estas empresas como de las restantes a quienes no se hace referencia expresa en este apartado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 18.– Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

1.– La empresa afectada por este Convenio, concertará a favor de sus trabajadores un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:

– 25.000 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

– 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo.

– 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

2.– La empresa informará de la Póliza concertada a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores de la empresa.

Artículo 19.– Derechos supletorios.

En lo no contemplado por el presente Convenio de empresa se estará a lo establecido por el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Bizkaia 2008-2011.

Articulo 20.– Descuelgue.

Durante la duración del presente convenio, la empresa no podrá acogerse a la inaplicación unilateral de las condiciones laborales en el mismo pactadas, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, siendo necesario para ello audiencia previa con la Representación de los Trabajadores para intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo. En caso de ser necesario, el procedimiento de arbitraje se aplicará mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 21.– Procedimiento Resolución de Conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Artículo 22.– Absentismo.

1.– Para que el empresario pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52 ET será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 por 100 en los mismos periodos de tiempo (en 2 meses consecutivos o 4 meses discontinuos).

Artículo 23.– Comisión Mixta.

1.– Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este acuerdo, podrán ser sometidas, como trámite previo, a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por representantes del empresario y los representantes de los trabajadores firmantes de este acuerdo, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

2.– La Comisión Mixta emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2013

GRUPO PROFESIONAL	Bruto Anual 2011	Salario Base	Carencia Incentivo	Plus Convenio	Valor Quinquenio Antigüedad	Complemento Salario Mínimo Garantizado	Bruto Anual 2013
		Diario				Anual	
Personal Obrero							
Peón ordinario	17.250,26	26,29	3,69	11,36	0,69	1.664,51	17.336,51
Peón especialista	17.250,26	26,67	3,76	11,57	0,70	1.418,07	17.336,51
Oficial de 3.ª	17.250,26	27,37	3,80	11,82	0,71	1.036,21	17.336,51
Oficial de 2.ª	17.386,94	29,41	4,15	12,49	0,76	0,00	17.473,87
Oficial de 1.ª	18.401,84	31,21	4,35	13,15	0,81	0,00	18.493,85
		Mensual	Diario		Mensual	Anual	
Personal Subalterno							
Almacenero	17.250,26	837,26	3,88	11,85	21,87	912,19	17.336,51
Chófer de Camión y Turismo	17.389,32	892,86	4,15	12,49	23,33	0,00	17.476,27
Telefonista	17.250,26	837,26	3,88	11,85	21,87	912,19	17.336,51
Personal Administrativo							
Jefe Administrativo de 1.ª	23.742,96	1.233,49	5,70	16,35	32,22	0,00	23.861,67

GRUPO PROFESIONAL	Bruto Anual 2011	Salario Base	Carencia Incentivo	Plus Convenio	Valor Quinquenio Antigüedad	Complemento Salario Mínimo Garantizado	Bruto Anual 2013
		Diario				Anual	
Jefe Administrativo de 2.ª	22.408,89	1.159,40	5,39	15,65	30,28	0,00	22.520,93
Oficial Administrativo de 1.ª	20.331,57	1.049,34	4,86	14,34	27,41	0,00	20.433,23
Oficial Administrativo de 2.ª	18.448,29	950,21	4,35	13,17	24,82	0,00	18.540,53
Auxiliar Administrativo	17.250,26	830,27	3,88	11,82	21,69	1.018,99	17.336,51
Auxiliar con 5 años de antigüedad	18.448,29	950,21	4,35	13,17	24,82	0,00	18.540,53
Personal Técnico de Taller							
Jefe de Taller	24.230,81	1.256,70	5,77	16,83	32,82	0,00	24.351,96
Maestro de Taller	20.894,54	1.078,81	4,98	14,73	28,18	0,00	20.999,01
Maestro segundo	20.331,57	1.049,34	4,86	14,34	27,41	0,00	20.433,23
Encargado	19.362,66	998,89	4,57	13,74	26,09	0,00	19.459,47

GRUPO PROFESIONAL	Bruto Anual 2011	Salario Base	Carencia Incentivo	Plus Convenio	Valor Quinquenio Antigüedad	Complemento Salario Mínimo Garantizado	Bruto Anual 2013
		Diario				Anual	
Personal Técnico de Organización							
Jefe Sección de Organización de 1.ª	23.063,38	1.195,01	5,48	16,09	31,22	0,00	23.178,70
Jefe Sección de Organización de 2.ª	22.408,89	1.159,40	5,39	15,65	30,28	0,00	22.520,93
Técnico de Organización de 1.ª	20.331,57	1.049,34	4,86	14,34	27,41	0,00	20.433,23
Técnico de Organización de 2.ª	18.448,29	950,21	4,35	13,17	24,82	0,00	18.540,53
Auxiliar de Organización	17.250,26	830,27	3,88	11,82	21,69	1.018,99	17.336,51
Auxiliar con 5 años de antigüedad	18.448,29	950,21	4,35	13,17	24,82	0,00	18.540,53
Personal Técnico de Oficina							
Delineante proyectista	23.063,38	1.195,01	5,48	16,09	31,22	0,00	23.178,70
Delineante de 1.ª	20.331,57	1.049,34	4,86	14,34	27,41	0,00	20.433,23

GRUPO PROFESIONAL	Bruto Anual 2011	Salario Base	Carencia Incentivo	Plus Convenio	Valor Quinquenio Antigüedad	Complemento Salario Mínimo Garantizado	Bruto Anual 2013
		Diario				Anual	
Delineante de 2.ª	18.448,29	950,21	4,35	13,17	24,82	0,00	18.540,53
Auxiliar	17.250,26	830,27	3,88	11,65	21,69	1.070,07	17.336,51
Auxiliar con 5 años de antigüedad	18.448,29	950,21	4,35	13,17	24,82	0,00	18.540,53
Personal Técnico de Laboratorio							
Jefe de Laboratorio	24.673,56	1.280,97	5,86	17,10	33,47	0,00	24.796,93
Jefe de Sección	22.299,39	1.152,83	5,39	15,59	30,11	0,00	22.410,89
Analista de 1.ª	19.790,03	1.020,77	4,72	14,00	26,66	0,00	19.888,98
Analista de 2.ª	17.398,84	893,55	4,15	12,49	23,34	0,00	17.485,83
Auxiliar de Laboratorio	17.250,26	830,27	3,88	11,82	21,69	1.018,99	17.336,51
Auxiliar con 5 años de antigüedad	17.398,84	893,55	4,15	12,49	23,34	0,00	17.485,83
Personal Técnico Titulado							
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	29.939,43	1.586,65	7,30	19,04	41,45	0,00	30.089,13

GRUPO PROFESIONAL	Bruto Anual 2011	Salario Base	Carencia Incentivo	Plus Convenio	Valor Quinquenio Antigüedad	Complemento Salario Mínimo Garantizado	Bruto Anual 2013
		Diario				Anual	
Perito, Aparejador y ATS	27.573,12	1.457,78	6,69	17,73	38,08	0,00	27.710,99
Perito con responsabilidad técnica	28.238,19	1.495,01	6,91	18,00	39,05	0,00	28.379,38
Maestro industrial	21.380,28	1.111,53	5,09	14,73	29,03	0,00	21.487,18
Graduado Social y Asistente Social	23.715,74	1.229,39	5,68	16,47	32,12	0,00	23.834,32
Contratos para la Formación (Ley 63/1997 y artículo 11 ET)							
Primer año	10.264,24	736,83	0,00	0,00	0,00	0,00	10.315,56
Segundo año	12.075,14	866,82	0,00	0,00	0,00	0,00	12.135,52
Tercer año	15.094,24	1.083,55	0,00	0,00	0,00	0,00	15.169,71